

## طراحی مدل سازمان معنویت‌گرا در آموزش عالی ایران

دکتر محمد علی سرلک\*

دکتر صیدمهدی ویسه\*\*

دکتر یاسان الله پور اشرف\*\*\*

دکتر حسین مهدیزاده\*\*\*\*

### چکیده

به نظر می‌رسد در پارادایم‌های جدید، سازمان‌ها به جای تاکید بر شیوه‌های سنتی و مکانیکی در جهت مفاهیمی همچون سازمان معنویت‌گرا، سازمان ایمن محور و یا سازمان اخلاق‌گرا متمایل شده‌اند. تغییرات بنیادی در حال شکل‌گیری در محیط کار است و معنویت یکی از موضوعات اساسی در این زمینه خواهد بود. هدف از انجام این تحقیق دست‌یابی به مدلی جامع برای آموزش عالی ایران با رویکرد سازمان معنویت‌گرا است. در این مطالعه از روش تحقیق کیفی (دلفی) و کسب نظر خبرگان مدیریت و سازمان برای دست‌یابی به ابعاد و مولفه‌های موثر بر ایجاد سازمان معنویت‌گرا استفاده شده است. یافته‌ها: این روش در چهار دور انجام شد. محدود ۹۶ مولفه شناسایی شدند که در ضمن فرایند دلفی پس از حذف مولفه‌های با میانگین پایین، ۱۳ بعد اصلی و ۴۷ مولفه شامل: عوامل سازمانی، عوامل فردی، عوامل محیطی از طریق فضای معنوی سازمان در ایجاد سازمان معنویت‌گرا موثر بودند و فضای معنوی سازمان در ایجاد سازمان معنویت‌گرا نیز موثر بود. که در نهایت مدل مفهومی سازمان معنویت‌گرا طراحی گردیده است.

**واژه‌های کلیدی:** سازمان، معنویت، سازمان معنویت‌گرا، آموزش عالی

---

\* دانشیار دانشگاه پیام نور

\*\* نویسنده مسئول - استادیار دانشگاه ایلام

\*\*\* استادیار دانشگاه ایلام

\*\*\*\* استادیار دانشگاه ایلام

## ۱- مقدمه

در عصر کنونی آموزش عالی و بویژه دانشگاه‌ها مهمترین مراکز تولید دانش و تربیت نیروی انسانی متخصص به شمار می‌روند (Buarque, 2004: 127). به نظر می‌رسد ماهیت کار به طور اساسی تغییر کرده است. تغییر در ماهیت کار نیز منجر به تغییر در ماهیت سازمانها شده است. مردم در جستجوی معنا در کار هستند که فراتر از مبادلات اقتصادی صرف بین افراد باشد (Miller, 1998: 3).

واقعیت این است در پارادایم‌های جدید به جای تاکید بر شیوه‌های سنتی و مکانیکی در جهت مفاهیمی همچون سازمان معنوی، سازمان ارزش بنیان، رهبری معنوی، یادگیری، یادگیری سازمانی و استفاده از تیم‌های کاری مشارکتی تاکید می‌شود (Tourish & Tourish, 2010: 214) همچنین معنویت بطور فزاینده‌ای در سازمان‌ها توسط: مدیران، کارکنان، و محققان برای تعاملات ضروری سازمان با کارکنان، مشتریان، و جامعه مورد توجه قرار گرفته است. (Fernando, 2007: 98) دلایل سودمند بسیاری برای بررسی رابطه معنویت و مدیریت وجود دارند. یکی از آنها تأثیری است که معنویت بر کارکردها و رفتار مدیریتی دارد و دیگری دورنمای کار توأم با معنا است. با برخورداری از معنویت، مدیران خواهند توانست نه تنها بهره‌وری را در محیط کار یا سازمان خود بهبود بخشند بلکه از آن مهمتر می‌توانند به آرامش خاطر و رضایت باطن یا یک شادی طولانی دست یابند. (Campuzano, 2009: 127) در این مقاله با استفاده از مطالعات نظری سعی شده عوامل موثر بر ایجاد سازمان معنویت‌گرا در آموزش عالی ایران احصاء و در ادامه با استفاده از روش دلفی و تشکیل اعضاء پانل که عموماً خبرگان مدیریت هستند مولفه‌هایی که از منظر آنان هم موثرند شناسایی شوند.

## ۲- بیان مسئله تحقیق

محیط کار مسئله‌ای پیچیده برای متخصصان مدیریت و آکادمی‌ها به شمار می‌رود. آثار کلی پیرامون این موضوع به نحوی قابل توجه در دههٔ اخیر گسترش یافته است (Dent et al, 2005: 634) معنویت نیروی کار به طور فزاینده به عنوان یک متغیر مهم در پیش بینی عملکرد روانشناختی در حوزه‌های استرس و مقابله (کنار آمدن با استرس) در نظر گرفته می‌شود. (Shankar Pawar/548) سازمان‌های معنوی اغلب دارای هدفی بالاتر بوده و به دنبال

فرهنگ‌هایی هستند که انسجام بخش احساس مسئولیت امور بشردوستانه می‌باشند (Giacalone & Jurkiewicz:87). نهایتاً، رضایت محل کار وارد چرخه حیات سازمان می‌شود که منجر به سطوح بالای بهره‌وری سازمانی خواهد شد (Fry,2003:693). مطالعات نشان می‌دهد معنویت در سازمان ارتباط مثبتی با خلاقیت، رضایت شغلی، عملکرد تیمی و تعهد سازمانی دارد. (سید جوادین، ناصرزاده، ۱۳۸۴)

میلیمان<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۳) پیشنهاد دادند که معنویت محل کار باعث نگرش مثبت کارمندان همراه با حضور سازمانی، رضایت و حضور کاری می‌گردد. زمانی که رشد فردی با اهداف سازمانی همراه می‌شود، شناخت کارمند صورت می‌گیرد (Milliman:2003:438) واضح است که پیشرفت و ارتقاء بهره‌وری سازمان‌ها و در حقیقت پیشرفت یک ملت مرهون توسعه نیروی انسانی خلاق، متعهد و توانمند است و از منابع انسانی به عنوان تنها منبع کسب مزیت رقابتی پایدار یاد می‌کنند مناسب‌ترین محلی که می‌تواند در بهبود پرورش منابع انسانی گام بردارد، وزارت علوم و بویژه دانشگاه‌های تابعه آن هستند. مزیت رقابتی سازمان‌ها و جوامع، دانش بوده و برتری کشوری بر کشور دیگر با قدرت دانش تعیین می‌شود (Baumard,2007:63). مطالعه و تحقیق در ارتباط با معنویت در دانشگاه‌ها و مراکز علمی رو به رشد است برای نمونه می‌توان به موارد زیر اشاره نمود: دانشگاه چیمین برنامه‌ای درباره رهبری سازمان ارائه داده که شامل مباحثی از قبیل رهبری از درون و معنویت در محیط کار است و یا مثلاً دانشگاه سانتاکلارا در سال ۱۹۹۸ رشته‌ای از رهبری را با نام معنویت برای رهبران بازرگانی ارائه داده است (رستگار، ۱۳۸۹:۳۲).

مرور توضیحات مربوط به مباحث مهم معنویت و سازمان‌های معنوی و نیز معنویت محیط کار در عصر حاضر این سوال اساسی را در ذهن متبادر می‌نماید که آیا رویکردهای سنتی، ساختارهای موجود و نیز سبک‌های مدیریتی حاکم بر آموزش عالی کشور و مراکز وابسته به آن توان رقابت در عصر کنونی دارا می‌باشد؟ این تحقیق از این جهت که به مباحث اصلی و مورد نیاز دانشگاه‌ها برای دستیابی به راههای پیشرفت همه جانبه، عمیق و بنیانی علمی یعنی توجه به ماهیت سازمان از یک سو و نیز موضوع بسیار مهم و اساسی معنویت و رهبری معنوی توجه می‌کند دارای اهمیت بسیار زیادی است..

### ۳- تعاریف مفاهیم

#### ۳-۱- معنویت

یکی از عناصر انسان بودن معنوی بودن است (Marques, 2005) بدون تردید بازسازی و تعالی شخصیت معنوی آدمی، هدف اصلی همه رسولان الهی بوده است. در قاموس مصلحان آسمانی برای علوم که بدون واسطه در خدمت این آرمان مقدس نباشند، کارکردی ایزاری تصویر شده است. هر پژوهشگر حقیقت‌جو با اندک کنکاشی در منابع اولیه اسلام، معنویت سالاری و اخلاق محوری را در تاروپود تعالیم آن آشکارا نظاره خواهد کرد (دیلمی و آذربایجانی، ۱۳۸۷). معنویت، شرایط زیستی انسان را در زمان‌ها و مکان‌های مختلف در یک نظام فرا معرفتی اعتبار بخشیده است. بدین ترتیب می‌توان معنویت را به معنای بازگشت حسرت بار به آن چه انسان از دست داده و تمنای دستیابی به آن را همواره در باورهای خود دارد، تعبیر کرد. طریق معنوی، طریقتی است که آدمی می‌تواند با کمک آن از محدودیت‌های بشری خویش تعالی بجوید و به خداوند نزدیک شود. بنابراین خود طریق نمی‌تواند ساخته‌ی دست بشر باشد. این که آدمی بکوشد با چیزی ساخته‌ی دست خود بشر بر طبیعت بشری تعالی جوید، منطقاً نامعقول است. «فقط انسان‌های معنوی، سازنده‌ی زمان خود هستند و برحسب اصولی که بر باطن آنان غالب است، محیط پیرامون را تغییر داده و قالب می‌بخشد.» (نصر، ۱۳۸۷: ۹۷) معنویت گرایی در واقع تحقق بخشیدن به ظرفیت ارزش انسان است (Macquarrie, 1972: 66). معنویت یعنی اعتقاد بشری در حرکت به جلو و رابطه با نیرویی برتر، باور خود و دیگران که براساس آن حس آگاهی، پیوند و وارستگی پدید می‌آید (Swift, 2003: 34). فضایی مانند خرد، عدالت، اعتدال و شکیبایی و همچنین خصوصیات مذهبی چون تقدیر، امیدواری و تقوا را به معنویت ربط داد و بیان داشت که "معنویت اکتسابی است نه ذاتی" (White & Taft, 2004: 468) مجموع قوانین و دستورات خداوندی یا به عبارتی دیگر، اصول و قواعدی که توسط خالق وضع شده و با سرشت روح ما سازگار است معنویت می‌باشد (الهی، ۱۳۸۰: ۵۴) علامه طباطبایی معنویت را رابط میان اعمال و افعال انسانی و میان حالات و ملکاتی که در نفس اوبه وجود می‌آورند تعریف نموده‌اند، هم چنین رابطه میان این حالات و ملکات و میان مقامات و مدارج باطنی که انسان سیر می‌کند می‌داند (علامه طباطبایی، ۱۳۸۷: ۲۸). قرآن کریم معنویت را دارای قلمرو وسیع و گسترده می‌داند که می‌تواند شامل همه احوال، اقوال و افعال و انگیزه‌ها و اندیشه‌های انسان گردد. زیرا گوهر

معنویت را «خداگرایی می‌داند لذا هر کاری که بارنگ و رائقه رحمانی و انگیزه الهی انجام گیرد داخل در معنویت است (رودگر، ۱۳۸۸: ۹). معنویت بخشی جدایی‌ناپذیر از اخلاق و ارزشهای انسانی است و در ادیان یکتا پرست اهمیت بسیار بالایی دارد. این اهمیت بیشتر از آن جهت است که فطرت انسانی تمایلی بنیادین به ارزشهای مثبت و مطلوب دارد، هرگاه بشر در عرصه علوم و فناوری از ارزشهای معنوی و اخلاقی غفلت نمود به اشکال مختلف زمینه را برای فراگیر شدن رفتارهای غیر انسانی و اخلاقی فراهم ساخته است (نادی و گل‌پرور، ۱۳۹۰: ۲۴).

### ۳-۲- سازمان معنویت‌گرا

این موضوع که اهمیت به معنویت در محل کار در سال‌های اخیر روبه افزایش است را می‌توان به عنوان موضوعی کلی مدنظر قرار داد. به عنوان مثال، اوسویک<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در تحلیل کلی خود در طول دو دهه به افزایش نسبی معنویت در مطالعات مدیریتی و بررسی‌های اجتماعی اشاره می‌کند (Oswick, 2009: 18). سنگه (۱۹۹۰) بر نیاز به ایجاد سازمان‌های یادگیرنده، که تغییر ذهن و نیاز به یک بینش مشترک را عمده می‌سازند تأکید می‌کند برای این که کارمندان با احساس همپیوندی و اهمیت دادن به موفقیت یک شرکت تلاش کنند. گایلری<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) همچنین سازمان زنده‌ای را توصیف می‌کند «که پیوسته با تغییر محیط کسب و کار وفق می‌یابد». پژوهشگران پیشنهاد کرده‌اند به منظور تسهیل چنین تغییری، یک شرکت مبتنی بر معنویت موج سازمانی آینده است (Wagner- Marsh & Conley, 1999: 297) رفتار و اعتقادات یک رهبر آهنگی برای سازمان تعیین می‌کند (Frank, 1993: 384). بنابراین، واقعیت بخشی از یک سازمان معنوی نیازمند یک رهبری معنوی است.

ژرنال‌های آکادمیک مختلفی از جمله ژرنال پیشرفت بزرگ (۲۰۰۱، ۲۰۰۲)، ژرنال شیوه مدیریت (۲۰۰۵)، ژرنال مدیریت تغییر سازمانی (۱۹۹۹، ۲۰۰۳) و ژرنال رهبری چهارگانه (۲۰۰۵)، به مسائل خاصی از مقوله معنویت اشاره نموده‌اند. بعلاوه، برخی از کنفرانس‌ها و وبسایت‌ها نشان داده‌اند که معنویت محل کار در حال افزایش است. «معنویت» در بررسی‌های مدیریتی اساسی اروپا (CMS) در قالب کنفرانس بین‌المللی

1- Oswick  
2- Guillory

خداشناسانه‌ای ظاهر شده است. بعلاوه، لیبز،<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۹) قادر به شناسایی هدفی کلی و متفاوت از معنویت اصلی در محل کار شده‌اند. معنویت در محل کار (SAW)، همراه با جنبش‌های مربوط به ترویج مدیریت معنوی و توسعه‌ی رهبری، در طی دهه گذشته، خصوصاً در ایالات متحده آمریکا در اهمیت رشد کرده است (Brown, 2003: 396). رابینز طی یک جمع‌بندی از چندین مقاله، سازمانهایی را معنوی می‌شمارد که واجد خصوصیات ذیل باشند: درک عمیقی از هدف داشتن، تمرکز بر توسعه فردی، وجود صداقت و خودگشودگی، توانمندسازی کارکنان و مدار (Robbins, 2003: 18). با این وجود، جیاکالون و جرکوئیز (۲۰۰۴) معنویت محل کار را به عنوان چارچوبی از ارزش‌هایی توصیف می‌کنند که در فرهنگی دیده می‌شود که تجربه کارمندان را با گذر از میان فرایند کار ارتقاء داده و باعث تسهیل معنای ارتباط آنها به شیوه‌ای می‌شود که فراهم‌آورنده احساساتی مانند همدلی و لذت می‌باشد. در این تعریف، «ارزش‌ها» مربوط به افراد است و به عنوان بخشی از فرهنگ سازمانی در نظر گرفته می‌شود.

### مروری بر تحقیقات انجام شده

با بررسی معنویت محل کار از طریق سنن و اقدامات مذهبی می‌توان به میزان وجود آن پی برد و آن را به عنوان تنها راه رسیدن به خدا و بندگی در نظر گرفت (Fry, 2005: 47). بنابراین، فرهنگ یک سازمان تحت تأثیر ماهیتی معنوی رهبران آن قرار می‌گیرد. انسجام و کاربرد معنویت و رهبری که از طریق مدل رهبری معنوی تعریف شد فراهم آورنده بینش‌هایی موقت در پارادایم رهبری می‌باشد. رشد معنوی چیزی است پیرامون تحول فردی، نه دریافت آنچه از طریق عبادت درخواست می‌شود (Benefiel, 2003: 369). روپرای در مقاله: الگویی از معنویت در محل کار که منجر به سازمان معنوی می‌گردد، می‌نویسد معنویت به معنای جهت‌گیری فلسفی است که بیان می‌دارد هیچ چیز واقعی نیست مگر روح. به هر حال در محل کار، معنای معنویت را نمی‌توان به این صورت تجربه کرد، چرا که بسیار انتزاعی و پیچیده است. تاکید گردیده که می‌توان معنویت در محل کار را با استفاده از هفت اصل تعریف نمود: خلاقیت، ارتباط، احترام، بصیرت، شراکت، انرژی و انعطاف‌پذیری. ادعا شده که هر هفت اصل با هم مرتبط می‌باشند و حائز اهمیت هستند. این مقاله نفوذی ادراکی از معنویت و معنویت محل کار

1-Lips

2-Rooprai

راپیشنهاد داده که منجر به پیدایش سازمان‌های معنوی می‌گردد. مدلی در سال ۱۳۸۶ توسط آقایان عابدی جعفری و رستگار پیشنهاد گردید. این مدل مبتنی بر معنویت در محل کار و انگیزش در کار می‌باشد. مدل از سه دسته متغیرهای بیرونی، واسطه‌ای و درونی که از چهار گونه ارتباط مبتنی بر ابعاد وجودی انسان، شامل: - ارتباط فرافردی - ارتباط درون فردی - ارتباط میان فردی - ارتباط برون فردی تشکیل گردیده است. ارتباط فرافردی مبتنی بر بعد معنوی، ارتباط درون فردی مبتنی بر بعد روانی، ارتباط میان فردی مبتنی بر بعد اجتماعی، و ارتباط برون فردی بر بعد زیستی استوار است. علاوه بر این، چهار متغیر میانجی: کار هدفمند، کار با معنا، خودشکوفایی در کار و احساس وابستگی در مجموعه مدل نقش آفرینی می‌کنند. در حقیقت هر یک از این متغیرهای بیرونی و میانجی می‌توانند با یک یا چند متغیر درونی مثل انگیزش در کار، اعتماد کارکنان، کارایی یا اثربخشی، بهره‌وری رابطه داشته باشند. گاس و گوزلینگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰ در تحقیقی با عنوان سازمان معنوی: تفکرات انتقادی در مورد ابزار معنویت در محل کار یافته‌هایی شامل: الف) فراهم آورنده مروری کلی از بررسی‌ها و اقدامات منسجمی است که معنویت محل کار را در اصطلاحی اجرایی به کار می‌گیرند و به عنوان ابزاری برای استفاده صحیح معرفی می‌نمایند؛ ب) گسترش دهنده تحلیل اتریونی از سازمان‌های پیچیده و مقوله‌ای جدید با عنوان «سازمان معنوی» می‌باشد و ج) سه جایگاه متناوب را با توجه به معنویت محل کار شناسایی می‌کند. سازمان معنوی را می‌توان برای توسعه مسیر تکنولوژی‌های گروهی در نظر گرفت که به منظور کنترل پیکره‌ها، افکار، احساسات و روحیه کارمندان به کار می‌روند (Case & Gosling, 2010: 267).

#### ۴-اهداف تحقیق:

الف) هدف کلی: هدف کلی از این پژوهش طراحی مدل سازمان معنویت‌گرا در آموزش عالی ایران مورد نظر است.

#### ب) اهداف جزئی:

- ۱- شناخت مفاهیم کلیدی سازمان معنویت‌گرا در آموزش عالی
- ۲- بررسی و شناخت عوامل سازمانی در سازمان معنویت‌گرا.
- ۳- بررسی و شناخت عوامل فردی در سازمان معنویت‌گرا.
- ۴- بررسی و شناخت عوامل محیطی در سازمان معنویت‌گرا.

### ۵- روش تحقیق

پایه هر علمی، شناخت آن است و اعتبار و ارزش قوانین هر علمی به روش شناختی مبتنی است که در آن علم بکار می‌رود (عزتی، ۱۳۷۶). در این تحقیق به منظور دست‌یابی به زوایای دیگر سازمان معنویت‌گرا از روش دلفی، استفاده از نظر خبرگان استفاده گردید.

#### ۵-۱- روش دلفی

این فن برای اولین بار در مطالعات پیش‌بینی در کمپانی راند برای ارتش آمریکا در سال ۱۹۴۴ به کار گرفته شد (Cupta & Clarke, 1996: 194) دلفی به عنوان یک روش پژوهش و یا ابزاری جهت تعیین اولویت‌های پژوهشی تحت عناوین مختلفی نظیر پیمایش<sup>۱</sup> و فن (Yang, & Hsieh, 2009: 7598) و روش<sup>۲</sup> (Pacinelli, 2010: 5) مورد استفاده واقع شده است

از نظر لینستون و تروف ۱۹۷۵ دلفی عبارت است: « روشی برای سازماندهی یک فرایند ارتباط گروهی است به نحوی که این فرایند به تمام اعضاء گروه امکان پرداختن به یک مسأله پیچیده را به طور مؤثر فراهم کند (Linstone & Turoff, 1975: 44).

#### ۵-۲- روش و ابزار گردآوری اطلاعات

تحقیقات از نظر هدف به سه دسته کاربردی، بنیادی و تحقیق توسعه‌ای تقسیم می‌شوند. این تحقیق شامل دو مرحله است؛ در مرحله اول به دنبال طراحی مدل سازمان معنویت‌گرا در آموزش عالی ایران است و منجر به درک بهتر موضوع و افزایش دانش در این زمینه شده تحقیقی بنیادی و علاوه بر آن با توجه به بررسی و انجام مطالعات نظری پژوهشی توصیفی محسوب می‌شود.

### ۶- فرایند پژوهش

#### ۶-۱- تشکیل و ترکیب پانل

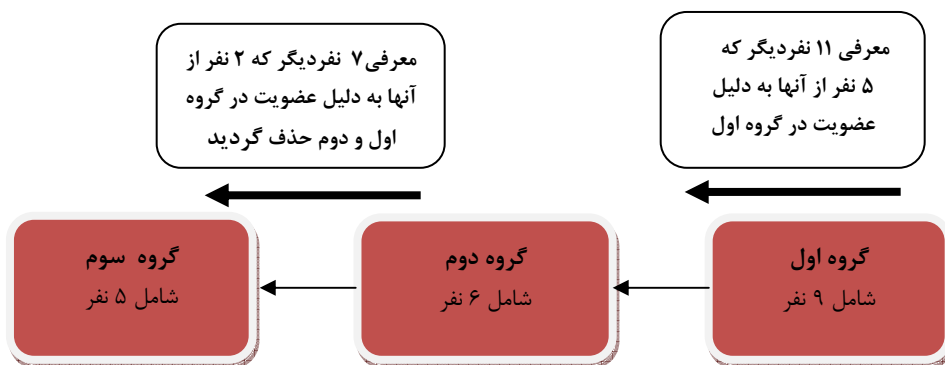
همانطوری که اشاره شد، روش دلفی با مشارکت افرادی انجام می‌پذیرد که در موضوع پژوهش دارای دانش و تخصص و نیز نظر کارشناسی باشند. این افراد با عنوان پانل دلفی شناخته می‌شوند. در این روش، پژوهشگر کار تعیین اعضا را با شناسایی فرد یا گروهی از افراد آگاه<sup>۳</sup>، آغاز و از این طریق به دیگر افراد مناسب برای کار دست می‌یابد. در این روش

1- Survey  
2 - Method  
3 - Informant



اساتید شناسایی شده نفرات خبره دیگری معرفی نمودند. اعضای پانل دلفی برای این پژوهش به صورت نمونه‌گیری غیراحتمالی و ترکیبی از روشهای هدف‌دار یا قضاوتی و زنجیره‌ای گلوله برفی برگزیده شدند. بر این اساس، ابتدا ۹ نفر از افرادی که در خصوص معنویت و سازمان دانش و تخصص بالایی داشتند شناسایی و نامزد شدند این افراد (گروه اول) واجد یک یا چند ویژگی زیر بودند: الف. عضو هیئت علمی دانشگاه و صاحب‌نظر در زمینه سازمان و معنویت بودند. ب. حد اقل در این دوره ۲ نفر از مسئولین آموزش عالی در سطح معاونین و روسای دانشگاه‌ها بودند.

از میان افراد معرفی شده از سوی گروه اول، نهایتاً ۱۱ نفر دیگر (به عنوان گروه دوم و سوم) واجد شرایط تشخیص داده شدند که با جمع تعداد آنها با ۹ نفر اولیه جمع اعضای پانل به ۲۰ نفر رسید



شکل ۱: چگونگی انتخاب اعضای پانل با روشهای قضاوتی و زنجیره‌ای و گلوله برفی

جدول ۱: نمایش اعضای خبرگان پانل بر اساس رتبه دانشگاهی

| مرتبه علمی    | دور       | تعداد | درصد   |
|---------------|-----------|-------|--------|
| استاد         | دور اول   | ۱     | ۰/۰۵۵  |
|               | دور دوم   | ۱     | ۰/۰۶   |
|               | دور سوم   | ۱     | ۰/۰۶   |
|               | دور چهارم | ۰     | ۰      |
| دانشیار       | دور اول   | ۳     | ۰/۱۷   |
|               | دور دوم   | ۲     | ۰/۱۲   |
|               | دور سوم   | ۲     | ۰/۱۲   |
|               | دور چهارم | ۲     | ۰/۱۲/۵ |
| استادیار      | دور اول   | ۷     | ۰/۳۹   |
|               | دور دوم   | ۷     | ۰/۳۹   |
|               | دور سوم   | ۶     | ۰/۳۵   |
|               | دور چهارم | ۷     | ۰/۳۹   |
| دانشجوی دکتری | دور اول   | ۷     | ۰/۴۴   |
|               | دور دوم   | ۷     | ۰/۴۴   |
|               | دور سوم   | ۷     | ۰/۴۴   |
|               | دور چهارم | ۷     | ۰/۴۴   |

لازم به ذکر است که در اولین دور روش دلفی حد اقل از کل ۲۰ نفر ۱۸ نفر، در دور دوم ۱۷ و دور سوم ۱۷ نفر و دور چهارم ۱۶ نفر که جدول زیر تعداد هر یک را به ازای مرتبه علمی آنها نشان می‌دهد، شرکت کردند.

در این پژوهش، همزمان با شناسایی و تعیین اعضای پانل و مکاتبه با هریک از آنان و توضیح برخی مولفه‌های استخراج شده در مبانی نظری (برخی موارد به صورت حضوری) از آنان خواسته شد تا مولفه‌هایی که احیاناً مد نظر قرار نگرفته‌اند پیشنهاد دهند درحقیقت در مرحله اول دلفی با کمک اعضای پانل و اساتید محترم راهنما و مشاور سیاهه‌ای از عوامل موثر بر ایجاد سازمان معنویت‌گرا احصا و تحلیل گردید.

## ۶-۲- مقیاس اتفاق نظر

در این پژوهش برای تعیین میزان اتفاق نظر میان اعضای پانل، از ضریب هماهنگی کندال<sup>۱</sup> استفاده شد. ضریب هماهنگی کندال مقیاسی است برای تعیین درجه هماهنگی و موافقت میان چندین دسته رتبه‌مربوط به N شیئی یا فرد. در حقیقت با کاربرد این مقیاس می‌توان همبستگی رتبه‌ای میان K مجموعه رتبه را یافت. چنین مقیاسی به‌ویژه در مطالعات مربوط به «روایی میان داوران»<sup>۲</sup> مفید است. ضریب هماهنگی کندال نشان می‌دهد که افرادی که چند مقوله را بر اساس اهمیت آنها مرتب کرده‌اند، اساساً معیارهای مشابهی را برای قضاوت درباره اهمیت هر یک از مقوله‌ها به کار برده‌اند و از این لحاظ با یکدیگر اتفاق نظر دارند. این مقیاس با فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$W = \frac{s}{\frac{1}{12}k^2(N^3 - N)}$$

که در آن: حاصل جمع مربعات انحرافهای  $R_j$ ها از میانگین  $R_j$ ها

$$s = \sum \left( R_j - \frac{\sum R_j}{N} \right)^2$$

1- Kendall's Coefficient of Concordance (W)

2 -Interjudge reliability

$R_j$  = مجموع رتبه‌های مربوط به یک عامل =

$k$  = تعداد مجموعه‌های رتبه‌ها (تعداد داوران) =

$N$  = تعداد عوامل رتبه‌بندی شده =

$$\frac{1}{12}k^2(N^3 - N) = R_j \text{ها از میانگین انحرافهای از میانگین}$$

(یعنی حاصل جمع  $S$  که در صورت وجود موافقت کامل بین  $k$  رتبه‌بندی مشاهده می‌شد)

جدول ۲: تفسیر مقادیر گوناگون ضریب هماهنگی کندال

| مقدار $W$ | تفسیر                | اطمینان نسبت به ترتیب عوامل |
|-----------|----------------------|-----------------------------|
| ۰/۱       | اتفاق نظر بسیار ضعیف | وجود ندارد                  |
| ۰/۳       | اتفاق نظر ضعیف       | کم                          |
| ۰/۵       | اتفاق نظر متوسط      | متوسط                       |
| ۰/۷       | اتفاق نظر قوی        | زیاد                        |
| ۰/۹       | اتفاق نظر بسیار قوی  | بسیار زیاد                  |

شایان ذکر است که معناداری آماری ضریب  $W$  برای متوقف کردن فرایند دلفی کفایت نمی‌کند. برای پانلهای با تعداد بیشتر از ۱۰ عضو حتی مقادیر بسیار کوچک  $W$  نیز معنادار به حساب می‌آیند.

### ۳-۶- نتایج روش دلفی

در این پژوهش، روش دلفی در مجموع در چهار دور به انجام رسید که در این بخش به دلیل حجم زیاد مولفه‌ها یافته‌های نهایی ارائه می‌شود.

| شرح عامل               | دور اول: |              | دور دوم: |              | دور سوم: |              | دور چهارم: |              | دور سوم:   | دور چهارم:   |
|------------------------|----------|--------------|----------|--------------|----------|--------------|------------|--------------|--|--|
|                        | میانگین  | انحراف معیار | میانگین  | انحراف معیار | میانگین  | انحراف معیار | میانگین    | انحراف معیار | درصد اعضایی که ترتیب این عامل را مانند ترتیب گروه تعیین کرده‌اند | درصد اعضایی که ترتیب این عامل را مانند ترتیب گروه تعیین کرده‌اند |
| سلسله مراتب حداقل      | ۴,۸۳     | ۰,۳۸۳        | ۴,۸۳     | ۰,۳۷۳        | ۴,۸۳     | ۰,۲۸۳        | ۴,۷۵       | ۰,۴۴۷        | ۸۴,۷   | ۸۲,۰۹  |
| بوروکراسی حداقل        | ۴,۷۲     | ۰,۴۶۱        | ۴,۷۲     | ۰,۴۴۱        | ۴,۷۲     | ۰,۳۶۰        | ۴,۵۶       | ۰,۵۱۲        | ۷۸,۵۳  | ۷۸,۸۲  |
| حداکثر انعطاف پذیری    | ۴,۳۶     | ۰,۵۵۸        | ۳,۶۱     | ۰,۵۲۷        | ۲,۶۱     | ۰,۶۷۷        | ۴,۵۰       | ۰,۵۱۶        | ۴۶,۲۳  | ۷۳,۵۱  |
| حداقل تمرکز            | ۴,۱۲     | ۰,۵۷۶        | ۴,۳۹     | ۰,۵۱۲        | ۴,۳۹     | ۰,۴۰۱        | ۴,۲۵       | ۰,۶۳۵        | ۸۰,۳۹  | ۶۶,۱۷  |
| اهداف و استراتژی‌ها    | ۴,۷۸     | ۰,۴۲۸        | ۴,۷۸     | ۰,۴۱۸        | ۴,۷۷     | ۰,۳۲۷        | ۴,۶۲       | ۰,۵۰۲        | ۷۷,۴۱  | ۸۲,۴۳  |
| ماموریت                | ۴,۶۱     | ۰,۶۹۸        | ۴,۶۱     | ۰,۶۷۸        | ۴,۶۱     | ۰,۴۹۷        | ۴,۶۲       | ۰,۵۰۰        | ۶۸,۴۳  | ۷۴,۵۶  |
| چشم انداز              | ۴,۷۲     | ۰,۴۸۱        | ۴,۴۴     | ۰,۶۰۶        | ۴,۵۰     | ۰,۳۱۴        | ۴,۴۴       | ۰,۵۲۶        | ۷۲,۲۳  | ۶۹,۴۳  |
| فرهنگ مبتنی بر اعتماد  | ۴,۵۶     | ۰,۴۸۴        | ۴,۵۶     | ۰,۴۷۰        | ۴,۷۰     | ۰,۳۶۹        | ۴,۶۷       | ۰,۴۸۸        | ۸۱,۶۹  | ۸۲,۴۰  |
| ف مشارکتی              | ۴,۴۴     | ۰,۵۸۲        | ۳,۵۶     | ۰,۶۶۰        | ۴,۵۵     | ۰,۵۰۴        | ۴,۷۴       | ۰,۵۱۶        | ۷۳,۶۴  | ۷۵,۱۶  |
| ف انعطاف پذیر          | ۴,۵۰     | ۰,۵۱۴        | ۴,۵۰     | ۰,۵۱۴        | ۴,۰۵     | ۰,۷۲۴        | ۴,۲۱       | ۰,۵۱۹        | ۷۳,۴   | ۶۸,۲۸  |
| رهبری معنوی            | ۴,۶۱     | ۰,۵۱۲        | ۴,۶۱     | ۰,۵۲۱        | ۴,۶۱     | ۰,۴۳۷        | ۴,۷۱       | ۰,۶۱۱        | ۸۸,۳۸  | ۸۷,۴۱  |
| رهبری تحول آفرین       | ۴,۵۰     | ۰,۶۱۸        | ۴,۵۰     | ۰,۵۸۸        | ۴,۵۵     | ۰,۴۱۵        | ۴,۵۳       | ۰,۵۱۶        | ۸۱,۲۰  | ۸۲,۹۳  |
| ارتباط بین فردی        | ۴,۶۱     | ۰,۵۴۲        | ۴,۶۱     | ۰,۵۲۲        | ۴,۳۸     | ۰,۵۴۹        | ۴,۵۳       | ۰,۵۴۰        | ۸۱,۴۳  | ۸۳,۰۳  |
| ارتباط افقی            | ۴,۷۲     | ۰,۵۷۵        | ۴,۷۲     | ۰,۴۹۹        | ۴,۶۶     | ۰,۴۹۴        | ۴,۸۶       | ۰,۳۶۳        | ۷۹,۳۹  | ۷۶,۴۹  |
| تاثیر و نفوذ در دیگران | ۴,۴۴     | ۰,۵۷۱        | ۴,۴۴     | ۰,۵۱۱        | ۴,۵۰     | ۰,۴۰۴        | ۴,۴۷       | ۰,۵۱۶        | ۷۸,۵۶  | ۷۱,۱۶  |
| صداقت                  | ۴,۷۲     | ۰,۴۶۱        | ۴,۷۲     | ۰,۴۶۱        | ۴,۶۶     | ۰,۳۸۵        | ۴,۷۳       | ۰,۴۳۸        | ۸۷,۴   | ۸۹,۵۴  |
| امانتداری              | ۴,۵۰     | ۰,۵۱۴        | ۴,۵۰     | ۰,۵۱۴        | ۴,۱۶     | ۰,۷۶۵        | ۴,۵۳       | ۰,۵۱۶        | ۸۵,۶۴  | ۸۴,۳۲  |
| صبر                    | ۴,۰۸     | ۰,۵۳۹        | ۴,۰۸     | ۰,۵۳۹        | ۴,۰۵     | ۰,۴۷۸        | ۴,۵۳       | ۰,۶۲۶        | ۷۳,۴۲  | ۸۲,۶۶  |
| اعتدال                 | ۳,۹۶     | ۰,۴۵۵        | ۴,۶۱     | ۰,۵۰۲        | ۴,۶۱     | ۰,۵۲۱        | ۴,۶۱       | ۰,۵۲۶        | ۸۴,۷۶  | ۷۹,۲۱  |
| عدالت                  | ۳,۷۴     | ۰,۵۰۸        | ۴,۶۱     | ۰,۵۰۲        | ۳,۶۱     | ۰,۵۰۱        | ۴,۴۷       | ۰,۴۵۸        | ۷۷,۱۶  | ۷۱,۴۲  |
| احترام                 | ۳,۵۹     | ۰,۵۸۵        | ۴,۲۲     | ۰,۷۳۲        | ۴,۲۲     | ۰,۵۳۲        | ۴,۲۲       | ۰,۵۰۴        | ۷۸,۳۰  | ۶۸,۸۷  |
| بصیرت                  | ۴,۶۱     | ۰,۵۰۲        | ۴,۶۱     | ۰,۵۰۲        | ۴,۵۵     | ۰,۴۱۸        | ۴,۲۷       | ۰,۵۱۵        | ۷۹,۲۱  | ۶۹,۳۷  |
| همدردی                 | ۳,۸۳     | ۰,۷۰۷        | ۳,۸۳     | ۰,۷۰۷        | ۳,۸۸     | ۰,۵۱۶        | ۳,۷۳       | ۰,۵۱۴        | ۶۶,۶۲  | ۶۶,۵۹  |
| بخشش                   | ۴,۳۳     | ۰,۴۸۵        | ۴,۳۳     | ۰,۴۸۵        | ۴,۳۸     | ۰,۴۲۲        | ۴,۰۷       | ۰,۴۱۴        | ۸۰,۳۴  | ۶۴,۷۰  |
| مشارکت                 | ۴,۷۸     | ۰,۴۷۸        | ۴,۷۸     | ۰,۴۲۸        | ۴,۷۸     | ۰,۴۱۷        | ۴,۸۱       | ۰,۴۰۳        | ۸۲,۳۲  | ۸۴,۳۲  |
| کار برای رضای خدا      | ۴,۳۹     | ۰,۷۷۸        | ۴,۳۹     | ۰,۷۷۸        | ۴,۳۹     | ۰,۵۴۷        | ۴,۳۷       | ۰,۶۱۹        | ۶۸,۹۰  | ۶۷,۳۰  |
| پرداخت مبتنی           | ۴,۱۳     | ۰,۷۷۸        | ۴,۱۱     | ۰,۷۵۸        | ۴,۱۱     | ۰,۶۲۸        | ۴,۳۳       | ۰,۶۱۶        | ۷۴,۱۲  | ۶۳,۱۷  |

|       |       |       |      |        |      |          |      |         |      |                            |
|-------|-------|-------|------|--------|------|----------|------|---------|------|----------------------------|
|       |       |       |      |        |      |          |      |         |      | بر عدالت                   |
| ۷۸,۱۴ | ۶۵,۴۲ | ۶۲۵   | ۴,۲۰ | ۰.۷۹۹  | ۴    | ۰.۵۳۶    | ۴,۲۲ | ۵۴۸     | ۴,۲۲ | توکل بر خداوند             |
| ۷۰,۹۹ | ۶۹,۱۳ | ۵۱۶   | ۴,۵۳ | ۰.۵۰۱  | ۴,۶۱ | ۰.۵۰۰    | ۴,۶۱ | ۵۰۲     | ۴,۶۱ | انطباق با محیط             |
| ۶۵,۷۷ | ۷۱,۳۷ | ۶۴۳   | ۴,۱۳ | ۰.۷۰۸  | ۴,۱۶ | ۰.۵۱۱    | ۴,۵۰ | ۵۱۴     | ۴,۵۰ | پشتوانه اخلاق بودن         |
| ۷۹,۳۳ | ۷۴,۸۷ | ۵۱۲   | ۴,۴۴ | ۰.۵۰۱  | ۴,۳۸ | ۰.۴۸۰    | ۴,۳۳ | ۵۸۵     | ۴,۳۳ | خودباوری                   |
| ۷۱,۱۹ | ۷۷,۷۷ | ۴۷۹   | ۴,۳۱ | ۰.۵۰۴  | ۴,۵۰ | ۰.۴۸۵    | ۴,۶۷ | ۴۹۵     | ۴,۶۷ | میل به موفقیت              |
| ۶۳/۸۹ | ۶۷/۶۸ | ۴۵۸   | ۴,۰۷ | ۰.۷۱۸  | ۳,۷۸ | ۰.۸۰۱    | ۳,۷۸ | ۵۴۸     | ۴,۴۰ | توانایی تفکر               |
| ۶۸,۴۶ | ۶۴,۳۷ | ۴۶۵   | ۴,۵۶ | ۰.۴۴۷  | ۴,۷۸ | ۰.۴۲۸    | ۴,۷۸ | ۴۸۸     | ۴,۷۸ | عدالت اقتصادی              |
| ۶۰,۳۷ | ۶۸,۴۳ | ۵۰۷   | ۴,۴۰ | ۰.۸۱۳  | ۴,۲۲ | ۰.۵۱۴    | ۴,۵۰ | ۵۶۴     | ۴,۵۰ | فرصت های برابر             |
| ۸۳,۴۰ | ۷۸,۶۱ | ۶۰۴   | ۴,۲۷ | ۰.۵۸۷  | ۴,۳۶ | ۰.۶۱۸    | ۴,۵۰ | ۶۱۸     | ۴,۵۰ | قانون مداری                |
| ۷۵,۱۲ | ۴۴,۲۸ | ۵۰۲   | ۴,۳۱ | ۰.۶۱۷  | ۴,۶۱ | ۰.۵۸۴    | ۴,۶۷ | ۵۹۴     | ۴,۶۷ | مسئولیت پذیری اجتماعی      |
| ۶۸,۳۳ | ۸۲,۴۵ | ۳۴۰   | ۴,۸۷ | ۰.۶۲۰  | ۳,۹۴ | ۰.۶۶۶    | ۳,۳۳ | ۴۹۶     | ۴,۴۳ | رفتار شهروندی              |
| ۴۹,۱۱ | ۷۹,۹۵ | ۶۰۹   | ۴,۳۹ | ۰.۶۵۰  | ۳,۵۵ | ۰.۷۲۵    | ۳,۹۴ | ۶۸۶     | ۳,۳۳ | پاسخگویی اجتماعی           |
| ۸۲,۸۰ | ۷۹,۱۷ | ۵۱۲   | ۴,۴۴ | ۰.۶۱۴  | ۴,۶۲ | ۰.۴۶۱    | ۴,۷۲ | ۴۶۱     | ۴,۷۲ | فرهنگ شایسته<br>سالاری     |
| ۷۴,۰۰ | ۶۷,۷۳ | ۵۱۶   | ۳,۹۳ | ۰.۶۲۲  | ۳,۷۸ | ۰.۴۴۷    | ۳,۷۸ | ۴۹۹     | ۴,۳۱ | ف- توجه به<br>کرامت انسانی |
| ۷۷,۶۲ | ۶۸,۹۵ | ۴۴۸   | ۴,۲۷ | ۰.۴۴۸  | ۴,۳۸ | ۰.۵۰۲    | ۴,۳۹ | ۵۸۷     | ۴,۱۱ | ف- حاکم بودن<br>ارزش       |
| ۷۹,۲۰ | ۸۲,۳۴ | ۴۲۷   | ۴,۷۵ | ۰.۳۶۸  | ۴,۸۳ | ۰.۳۷۳    | ۴,۸۹ | ۳۹۷     | ۴,۶۷ | آزادی بیان                 |
| ۷۲,۸  | ۷۷,۱۹ | ۴۳۹   | ۴,۳۱ | ۰.۵۲۳  | ۴,۴۴ | ۰.۵۱۰    | ۴,۴۴ | ۴۸۸     | ۴,۱۷ | توجه به حقوق<br>شهروندان   |
| ۷۸,۴۵ | ۷۷,۳۵ | ۴۴۹   | ۴,۶۹ | ۰.۴۱۱  | ۴,۷۸ | ۰.۳۱۳    | ۴,۸۹ | ۳۵۳     | ۴,۸۹ | کاربامعنا                  |
| ۷۱,۴۴ | ۷۰,۱۲ | ۵۰۰   | ۴,۶۲ | ۰.۴۳۵  | ۴,۶۶ | ۰.۶۱۶    | ۴,۵۶ | ۶۱۶     | ۴,۵۶ | کارهدفمند                  |
| ۶۹,۲۲ | ۶۷,۷۲ | ۵۱۶   | ۴,۵۳ | ۰.۶۰۵  | ۴,۵۵ | ۰.۶۱۶    | ۴,۵۶ | ۶۱۶     | ۴,۵۶ | احساس به هم<br>پیوستگی     |
| ۰,۷۷۸ | ۰,۷۴۲ | ۵۰۷/۳ |      | ۵۱۸/۳۶ |      | ۰,۵۲۸/۴۴ |      | ۰,۵۳۶/۶ |      | میانگین انحراف<br>معیارها  |

## جدول ۳: نتایج چهار دور دلفی

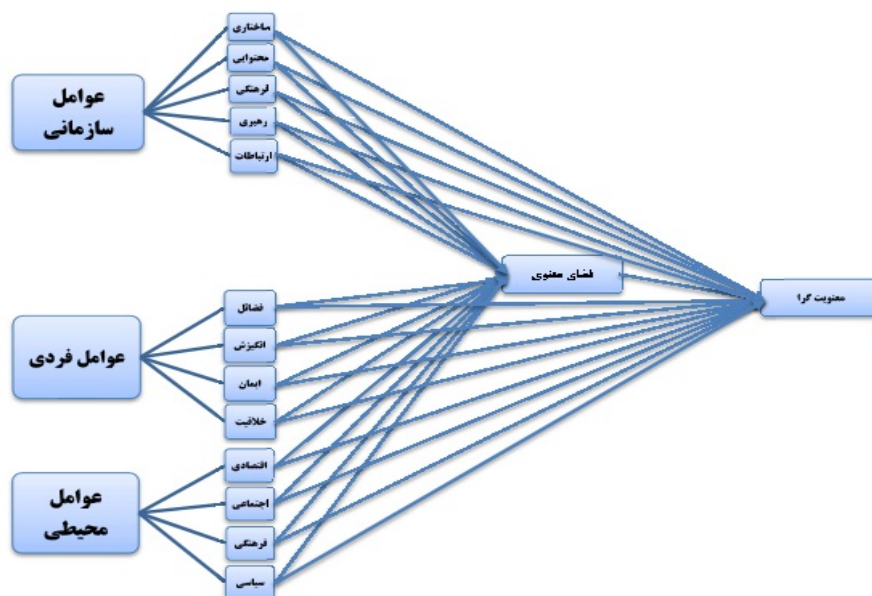
## ۶-۴- بحث و نتیجه گیری در خصوص نتایج دلفی

نتایج دورهای چهارگانه روش دلفی نشان می‌دهند که به دلایل زیر اتفاق نظر میان اعضای پانل حاصل شده است و می‌توان به تکرار دورها پایان داد:

تقریباً درباره تمامی عوامل، نسبت اعضایی که ترتیب اهمیت آنها را مانند ترتیب گروه تعیین کرده‌اند بیش از ۵۰ درصد است

انحراف معیار پاسخهای اعضا درباره میزان اهمیت عوامل موفقیت از ۰/۵۳۷ در دوره‌های اول و دوم به ۰/۵۰۷ در دور چهارم کاهش یافته است  
 ضریب همابستگی کندال برای ترتیب عوامل موثر بر سازمان معنویت گرا در دور چهارم (۰,۷۷۸) نسبت به دور سوم (۰,۷۴۲) تنها ۰/۰۳۶ افزایش دارد که این ضریب یا میزان اتفاق نظر میان اعضای پانل در میان دو دور متوالی رشد قابل توجهی ندارد.

### مدل مفهومی تحقیق :



### مدل مفهومی تحقیق :

مدل مفهومی<sup>۱</sup> تحقیق دنباله طبیعی طرح نظری مسئله تحقیق است که بصورت عملی نشانه‌ها و خط سیرهایی را که نهایتاً برای اجرای کار مشاهده و تحلیل در نظر گرفته خواهند شد به یکدیگر مرتبط می‌کند. مدل مفهومی از مفاهیم و فرضیه‌هایی تشکیل شده است که با هم ارتباط تنگاتنگی دارند و مجموعاً چارچوب تحلیلی منسجمی را تشکیل می‌دهند. (کیوی و کامپنهود، ۱۳۸۵: ۳۲) و در حقیقت مدل‌های مفهومی بصورت نمودار، متغیرهای تحقیق و روابط مابین آنها را مشخص می‌سازد، بنابراین، در این تحقیق با تلفیق

عوامل موثر بر سازمان معنویت‌گرا ( که به مدد روش دلفی حاصل شد) مدل مفهومی تحقیق تدوین شد و به کمک آن سعی شد تا روابط مابین متغیرسازمان معنویت‌گرا به عنوان متغیر وابسته و متغیرهای مستقل تحقیق ( متغیرهای مؤثر بر سازمان معنویت‌گرا ) مشخص و تبیین شود. متغیر فضای معنوی سازمان که یک متغیر میانجی است از نقشی دوگانه برخوردار می‌باشد. این متغیر هم به عنوان متغیر وابسته و هم بعنوان متغیر مستقل ایفای نقش نموده است. مدل مفهومی تحقیق حاضر در نگاره شماره در بالا نشان داده شد.

### ۷- بحث و نتیجه گیری

فضای ملال آور سازمانهای دولتی که دچار بحران عملکرد شده‌اند و مناسب رشد و موفقیت در جهان در حال تحول نیستند، ریشه در بازآفرینی مدیریت دارد. در واقع ورود مفاهیمی همچون اخلاق، حقیقت، باور به خدا با نیروی برتر، معناجویی در کار، نوع دوستی به پژوهشها و اقدامات مدیریتی و کسب و کار، همه حکایت از ظهور پارادایمی جدید دارند. به عقیده بسیاری از محققان، این پارادایم جدید محیط کار، که برگرفته از فیزیک کوانتوم، علوم سابرننتیک، نظریه آشوب، علوم شناختی، مذاهب آئین‌های شرقی و غربی می‌باشد، و در واقع عکس‌العملی به پارادایم خشک و مکانیستی مدرن است، پارادایم معنویت می‌باشد. در این تحقیق سازمان معنویت‌گرا به عنوان چهره جدید سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. ابتدا با مطالعات نظری عوامل و ابعاد موثر بر ایجاد این نوع سازمان بررسی و احصاء گردید سپس با کمک روش دلفی و پیشنهادهای ارزنده اعضا پانل ابعاد مفیدتری بدست آمد پس از قضاوت‌ها و نظرات اعضا علاوه بر سه عوامل اصلی موثر، مانند عوامل سازمانی، عوامل فردی و عوامل محیطی، در قالب این عوامل ۱۴ بعد موثر (عوامل سازمانی) شامل: ابعاد ساختاری، ابعاد محتوایی، ابعاد فرهنگ سازمان، ابعاد رهبری، ابعاد ارتباطات و (عوامل فردی) شامل: فضایل، انگیزش، ایمان، اخلاق و (عوامل محیطی) شامل: عوامل اقتصادی، عوامل سیاسی، عوامل اجتماعی، عوامل فرهنگی و (فضای معنوی سازمان) شامل: کار با معنا، کار هدفمند، احساس به هم پیوستگی، شناسایی گردید. در ادامه هریک از این ابعاد خود دارای مولفه‌های متعددی بودند که در چهار مرحله دلفی از مجموع ۹۶ مولفه با توجه به میانگین‌ها و عدد کندال، ۴۹ مولفه حذف و تنها ۴۷ مولفه باقی ماندند، که ابعاد سطح دوم مدل را تشکیل می‌دهند.



## منابع فارسی

- ۱- الهی، بهرام، (۱۳۸۰)، مبانی معنویت فطری: نگرشی تازه به معنویت به عنوان یک علم تجربی مستقل، مترجمین: مایرن، ملیکا، یمینی، فرزاد، تهران، انتشارات جیحون.
- ۲- دیلمی، احمد و آذربایجانی، مسعود، (۱۳۸۷) اخلاق اسلامی، دفتر نشر معارف، چاپ پنجاه و نهم.
- ۳- طباطبایی، سید حسین، (۱۳۸۷)، معنویت تشیع به ضمیمه چند مقاله دیگر، گردآوری، تحقیق و نگارش محمد بدیعی، قم، نشر تشیع
- ۴- رستگار، عباس علی، (۱۳۸۹)، معنویت در سازمان با رویکرد روانشناختی، قم دانشگاه ادیان و مذاهب
- ۵- رودگر، محمدجواد، (۱۳۸۸)، معنویت‌گرایی در قرآن، فصلنامه علمی پژوهشی علوم اسلامی، سال چهارم-شماره ۱۴.
- ۶- سیدجوادین، سیدرضا، ناصرزاده، سید محمدرضا، (۱۳۸۴)، بررسی تأثیر معنویت کارکنان بر رضایت شغلی آنها. مجموعه مقالات کنفرانس بین‌المللی تهران
- ۷- عابدی جعفری، رستگار، عباس علی، (۱۳۸۶)، ظهور معنویت در سازمانها مفاهیم، تعاریف، پیش‌فرضها، مدل مفهومی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال دوم، شماره ۵).
- ۸- کیوی، ریمون، کامپنهود، لوک وان، (۱۳۸۵) روش تحقیق در علوم اجتماعی، ترجمه: نیک‌گهر، عبدالحسین، چاپ سوم تهران، نشر توتیا.
- ۹- نادی، محمد علی، محسن گل پرور، (۱۳۹۰)، روابط ساده و ترکیبی مؤلفه‌های معنویت با وفاداری در محیط کار، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم شماره ۲
- ۱۰- نصر، سیدحسین، (۱۳۸۷)، دل‌باخته‌ی معنویت، ترجمه: دین پرست، منوچهر، تهران، انتشارات کویر.

## منابع انگلیسی

- 1-Baumard , P.(2007). "Organization id the fog" in Moingeon B.Organizational Learning and Competitive Advantage , London,Sage
- 2-Buarque,C.(2004)."Global; University: peer Review,vol6, iss2"
- Brown J. (1992). Corporation as community: A new image for a new era. In J.Renesch (Ed.), New traditions in business (pp. 123-139). San Francisco:Berrett-Koehler.

- 3-Benefiel, M. (2003). Mapping the terrain of spirituality in organizations of Organizational Change Management, 16(4), 367-377.
- 4-Brown, R. (2003) 'Organizational Spirituality: The Sceptic's Version', Organization 10:393-400.
- 5-Campuzano, Lydia Guadalupe; Seteroff, Sviatoslav Steve; (2009); A New Approach to a Spiritual Business Organization and Employee Satisfaction, Eastern Academy of Management.
- 6-Case,P, Gosling,J,(2010), The spiritual organization: critical reflections on the instrumentalityof workplace spirituality, Journal of Management, Spirituality & Religion Vol. 7, No. 4, December 2010, 257-282..
- 7- Dent, E. B., Higgins, M. E., & Wharff, D. M. (2005). Spirituality and leadership:An empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions. The Leadership Quarterly, 16(5), 625-653.
- 8- Fernando,M(2007), Spiritual Leadership in the Entrepreneurial Business A Multifaith Study, Senior Lecturer, School of Management and Marketing,University of Wollongong, Australia,p.97-99.
- 9-Frank, M. S. (1993). The essence of leadership. Public Personnel Management, 22(3),381-389.
- 10- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. The Leadership Quarterly, 14(6), 693-727.
- 11-Fry, L. W. (2005). Toward a theory of ethical and spiritual well-being and corporate social responsibility through spiritual leadership. In R. A.Giacalone & C. L. Jurkiewicz, (Eds.). Positive psychology in business ethicsand corporate reasonability (pp. 47-84). Greenwich, CT: formation Age.
- 12- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Handbook of workplace pirituality and organizational performance. Armonk,NY7 M.E. Sharpe.
- 13- Gibbons, P. (2000) Spirituality at Work:Definitions, Measures, Assumptions, And Validity Claims. Proceedings of the Academyof Management, USA, 2000.
- 14- Guillory, W. (1997). The living organization-Spirituality in the workplace. Salt Lake City, UT: Innovations International.
- 15- Gupta, U. G., & Clarke, R. E. (1996). Theory and application of the Delphi technique: Abibliography (1975-1994). Technological Forecasting and Social Change, 53(2), 185-211
- 16- Journal of Adult Development, (2001). Special issue on spirituality and adult development,part I, 8 (4).

- 17- Journal of Adult Development, (2002). Special issue on spirituality and adult development, parts II–III, 9 (1–2).
- 18- Journal of Management Inquiry, (2005). Special issue on spirituality and management, 14 (3).
- 19- Journal of Organizational Change Management, (1999). Spirituality in organizations, parts I and II, 12 (3–4).
- 20- Journal of Organizational Change Management, (2003). The leading edge in research on spirituality in organizations, 16 (4).
- 21- Linstone, H.A. and M. Turoff, (1975), Introduction in .H.A. Liston and M. Turoff (eds), The Delphi method technique and applications. London: Addison Westey.
- 22- Lips-Wiersma, M., Lund Dean, K. and Fornaciari, C.J., (2009). Theorizing the dark side of the workplace spirituality movement. Journal of Management Inquiry, 18 (4), 288–300.
- 23- Marques, J. F., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace Developing an integral model and a comprehensive definition. Journal of American Academy of Business, 7(1), 81-91.
- 24- Macquarrie, J. (1972). Paths in spirituality. New York: Harper and Row.
- 25- Miller, L. (1998), "After their checkup for the body, some get one for the soul", The Wall Street Journal, 20 July, pp. A1, A6.
- 26- Milliman, J., Czaplewski, A., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. Journal of Organizational Change Management, 16(4), 426-447.
- 27- Oswick, C., (2009). Burgeoning workplace spirituality? A textual analysis of momentum and directions. Journal of Management, Spirituality and Religion, 6 (1), 15–25.
- 28- Pacinelli, A. (2010) Opinion convergence in location: A spatial version of the Delphi method, Technological Forecasting & Social Change xxx (2010) xxx–xxx
- 29- Robbins, L. (2003). From the academy of management's August 5, 2003, management, spirituality, and religion interest group's proposed minutes (pp. 5–39).
- 30- Rooprai, Y. K., (2010), A Model of Workplace Spirituality Leading Towards Spiritual Organization, AIMS International Conference on Value-based Management August 11-13, 2010, Business School of Delhi, Greater Noida

- 31- Shankar Pawar, B (2008) "Two approaches to workplace spirituality facilitation: a comparison and implications", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 29 Iss: 6, pp.544 – 567
- 32- Senge, P., (1990). *Personal mastery*. In: *The fifth discipline: the art and practice of the learning company*. London: Random House, 139–173.
- 33- Swift, J. (2003). *Spiritual prescriptions for organizations: New strategies for Unpublished doctoral dissertation*, The Fielding Institute, Santa Barbara, CA.
- 34- Tourish, D , Tourish, N,(2010), *Spirituality at Work, and its Implications for Leadership and Followership:A Post-structuralist Perspective* , Vol 6(2):PP, 207–224
- 35- Wagner-Marsh, F., & Conley, J. (1999). *The fourth wave: The spiritually-based firm*.*Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 292-301.
- 36- White, J., & Taft, S. (2004). *Frameworks for teaching and learning business ethics within the global context: Background of ethical theories*. *Journal of Management Education*, 28(4), 463-477.
- 37- Yang, T., & Hsieh, C. H. (2009). *Six-sigma project selection using national qualityaward criteria and Delphi fuzzy multi criteria decision-making method*. *ExpertSystems with Applications*, 36, 7594–7603